

Annualisation du temps de travail

Références :

- [Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son [article 7-1](#) ;
- [Décret n° 2000-815 du 25 août 2000](#) relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;
- [Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001](#) pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée ;
- Lettre de la PRÉFECTURE DU HAUT-RHIN du 10 mars 2021 ;
- [Règlement de travail des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles \(ATSEM\)](#) adopté par le comité technique placé auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Haut-Rhin en date du 11 juin 2019 ;

La présente circulaire a pour objet de préciser les règles relatives à l'annualisation du temps de travail.

1. Identification du besoin, définition et calcul de l'annualisation

La création d'un emploi permanent annualisé suppose naturellement l'existence d'un besoin (intérêt public, meilleure organisation du service, ...), lequel doit être préalable et clairement identifié.

Ce nécessaire travail préalable permettra la rédaction de la fiche de poste, la création de l'emploi permanent par délibération de l'organe délibérant, la publicité d'une offre d'emploi et le recrutement d'un agent public (fonctionnaire ou contractuel de droit public).

L'annualisation du temps de travail concerne les agents publics soumis à un cycle de travail spécifique au regard de leurs missions, comme ceux soumis au rythme scolaire qui travaillent selon des quotités différentes durant les périodes et les vacances scolaires.

La durée annuelle de service (= travaillée), rapportée à la durée légale du travail (= travaillée), permet de déterminer la durée hebdomadaire de service (DHS) annualisée (= rémunérée) sur l'emploi considéré et donc la rémunération à laquelle peut prétendre l'agent public. Concrètement, la rémunération des agents publics annualisés est lissée sur la base du nombre d'heures travaillées annuellement.

Exemple :

Après avoir préalablement identifié clairement son besoin lié à l'ouverture d'une classe à l'école maternelle, le Maire de la COMMUNE Y souhaite créer un emploi permanent d'agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant ([voir fiche répertoire des métiers CNFPT](#)) relevant des grades d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2^{ème} classe et principal de 1^{ère} classe (ATSEM) à raison d'une durée annuelle de service de 1 080 heures travaillées.

La détermination de la DHS, nécessaire à la création de l'emploi permanent par délibération du conseil municipal, s'effectue au moyen du calcul suivant :

$(1\ 080h \text{ annuelles travaillées} \times 35h \text{ hebdomadaires rémunérées}) / 1\ 600h \text{ annuelles travaillées (HORS JS)}$
 $= 23,63h \text{ hebdomadaires rémunérées (HORS journée de solidarité)}$

Dès lors, sur proposition du Maire, le conseil municipal de la COMMUNE Y devra délibérer quant à la création de cet emploi permanent, en fixant notamment la DHS annualisée à 23,63 heures, soit 23,63/35^{ème}.

Règlementairement, la DHS est exprimée en fraction de temps complet exprimée en heures (XX,XX / 35^{ème}), et non en pourcentage. Toutefois, rien n'interdit de mentionner, en outre, le pourcentage.

Il convient de veiller à **ne pas confondre les centièmes avec les minutes** (23,63h = 23h et 37min).

Il est vivement recommandé que la délibération détaille précisément les périodes travaillées de l'emploi annualisé qu'il convient de créer (*exemple* : X heures travaillées en périodes scolaires, X heures travaillées hors périodes scolaires, dont OU en outre X heures de préparation et la mise en état de propreté des locaux, X heures grand nettoyage, pré-rentrée, conseils d'école/ réunions, sorties, ...).

À l'instar des 1 607h pour les agents publics non-annualisés à temps complet, la durée annuelle de service travaillée des agents publics annualisés est une moyenne pluriannuelle, compte tenu du fait que le décompte du temps de travail des agents publics tient compte d'une moyenne pluriannuelle de jours fériés susceptibles de tomber en semaine égale à 8.

Concrètement, dès lors que le planning de travail des agents publics annualisés a été respecté, il n'y a pas lieu de compenser ou de faire récupérer des heures annuelles réalisées en sus ou en moins, en raison de la seule variation du nombre de jours fériés tombant en semaine au cours d'une année donnée (< à 8 JF ou > à 8 JF).

S'agissant de la détermination de la durée annuelle de service des agents publics soumis au rythme scolaire (*exemple* : agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant), il convient de **tenir compte des 36 semaines scolaires**, en application de l'[article L. 521-1](#) du code de l'éducation.

À ce titre, il est vivement recommandé d'établir annuellement un planning de travail précisant expressément :

- les journées travaillées (*périodes scolaires ou hors périodes scolaires*) en préciser le nombre d'heures ET/OU les horaires de travail ;
- les journées non-travaillées (sans congé annuel) - (*exemple* : mercredis, hors périodes scolaires, ...)
- les journées non-travaillées (avec congé annuel) - En effet, à l'instar des agents publics non-annualisés, les agents publics annualisés bénéficient également des congés annuels dans les conditions fixées par le décret n° 85-1250 du 25 novembre 1985 ([SENAT - Rép. min du 21/11/1997 à la QE n° 01348 du 17/07/1997](#)).

Un calculateur CDG68 relatif à l'annualisation du temps de travail des ATSEM est mis à disposition des collectivités territoriales et des établissements publics.

Après que l'organe délibérant ait procédé à la création de l'emploi permanent annualisé sur la base de la fiche de poste correspondante, l'autorité territoriale est chargée :

- de procéder à l'actualisation de l'état du personnel (= tableau des effectifs), en mentionnant la **DHS rémunérée**, et non la DHS travaillée en période scolaire.
- de procéder au recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi permanent ou, le cas échéant, d'un agent contractuel de droit public dans les conditions prévues par la législation et la réglementation en vigueur (avoir été autorisé par délibération article 34 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 susvisée + procédure de recrutement). La déclaration de création OU de vacance d'emploi (DCE / DVE), et l'éventuelle offre d'emploi, devront obligatoirement mentionner la **DHS rémunérée**.

Il peut être opportun de préciser la **DHS travaillée en période scolaire** dans l'offre d'emploi.

L'autorité territoriale dispose de la faculté de **modifier unilatéralement la DHS d'un l'emploi permanent à temps non complet dans la limite de 10%** (+ ou -) par rapport à la DHS rémunérée de l'emploi permanent créé par délibération **ET** à la condition que le fonctionnaire occupant l'emploi ne perde pas le bénéfice de l'affiliation à la CNRACL (DHS < 28 heures) ([voir modèle d'arrêté CDG68](#)).

Lorsque l'autorité territoriale envisage de modifier la DHS au-delà de 10% (+ ou -) **ET/OU** que cette modification entraîne la perte du bénéfice de l'affiliation à la CNRACL du fonctionnaire occupant l'emploi (DHS < 28 heures), la prise d'une délibération de l'organe délibérant, après avis du comité technique compétent, est obligatoire ([voir modèle d'arrêté CDG68](#)).

Les heures réalisées en sus du planning de travail constituent des heures complémentaires, si le nombre d'heures est inférieur à la durée hebdomadaire légale de 35 heures. Au-delà, il s'agit d'heures supplémentaires. À l'inverse, les heures prévues au planning de travail non-réalisées peuvent faire l'objet d'un report sur une autre semaine de travail, à défaut, elles font l'objet d'une retenue sur rémunération.

2. Gestion de l'annualisation

2.a. Annualisation et journée de solidarité

La journée de solidarité finance des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle est applicable aux agents publics (annualisés compris). Elle prend la forme d'une **journée supplémentaire de travail non rémunérée**. Cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique.

La journée de solidarité peut être accomplie de l'une des manières suivantes :

- Travail un jour férié normalement chômé autre que le 1^{er} mai, les 25 et 26 décembre et le Vendredi Saint
- Suppression d'une journée de RTT
- Toute autre organisation permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, sauf suppression d'un jour de congé annuel (par exemple, travail un jour supplémentaire hors temps scolaire)

Pour les agents travaillant à temps partiel, à temps non complet ou incomplet, les 7 heures de cette journée sont réduites en proportion de leur DHS.

Exemple (suite) :

L'agent public occupant un emploi permanent annualisé à raison d'une DHS de 23,63 heures devra effectuer, outre ses 1 080 heures annuelles de travail, 4,73 heures au titre de la journée de solidarité [$7 \times (23,63 / 35)$].

2.b. Annualisation et maladie

Lorsqu'un agent public, dont le cycle de travail est annualisé, est placé en congé maladie ordinaire, trois situations peuvent se présenter :

- Maladie sur une journée travaillée :
 - o **Les heures initialement prévues au planning de travail sont considérées comme accomplies.**

Toutefois, dans la mesure où l'organe délibérant est compétent pour déterminer les conséquences des congés de maladie des agents relevant d'un cycle annuel de travail pour le calcul de leur temps de travail annuel effectif, il peut légalement retenir que l'agent en congé de maladie doit être regardé comme ayant effectué 7 heures de travail effectives, quand bien même, selon la période du cycle de travail en cause, la journée de travail pour laquelle l'agent est en congé de maladie devait normalement comporter un nombre d'heures de travail effectives supérieur ou inférieur à 7 heures ([CE n° 426093 du 04/11/2020](#)).

- Maladie sur une journée non-travaillée (sans congé annuel) :
 - o Aucune incidence sur le temps de travail.
- Maladie sur une journée non-travaillée (avec congé annuel) :
 - o Aucune incidence sur le temps de travail.
 - o Report du congé annuel ([circulaire ministérielle NOR COTB117639C du 08 juillet 2011](#)).

Dans ces trois situations, la journée de maladie est décomptée des droits à maladie (journée de carence, plein ou demi-traitement), sous réserve de la transmission de l'avis d'interruption du travail.

Ceci s'explique par l'annualisation de la rémunération, de la liquidation de la paie en trentième indivisible ([art. 1 du décret n° 62-765 du 08 juillet 1962](#)) et compte tenu du fait que le décompte des journées de maladie est réalisé sur 12 mois (= 365 jours calendaires), et non sur les seules journées travaillées (à l'instar des agents publics non-annualisés à temps complet travaillant sur 5 jours).

Votre gestionnaire de carrière est à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

(Signé)

Lucien MULLER
Président du Centre de Gestion FPT du Haut-Rhin
Maire de WETTOLSHEIM

La circulaire n° 18/2016 du 29 juin 2016 relative à l'annualisation du temps de travail est abrogée et remplacée par la présente circulaire.